



Consejo de Administración

331.ª reunión, Ginebra, 26 de octubre – 9 de noviembre de 2017

GB.331/INS/16

Sección Institucional

INS

Fecha: 7 de noviembre de 2017

Original: inglés

DECIMOSEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

Informe de la 80.ª reunión del Consejo del Centro (Turín, 26-27 de octubre de 2017)

1. La 80.ª reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT se celebró en Turín los días 26 y 27 de octubre de 2017.
2. El informe de la reunión del Consejo se presentó a la Sección Institucional del Consejo de Administración de conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en sus 310.ª (marzo de 2011) y 311.ª (junio de 2011) reuniones.

Apertura de la reunión

A. Declaraciones preliminares

3. *El Presidente, Sr. Ryder*, Director General de la OIT, inauguró la reunión y dio la bienvenida a los miembros del Consejo, en particular a los nuevos miembros.
4. *La representante del Gobierno de Italia, Sra. Pastorino*, reafirmó el apoyo continuado que Italia y su Ministerio de Asuntos Exteriores prestaban al Centro y a sus actividades de formación, y señaló que con los años el Centro se había convertido en un interlocutor esencial. El apoyo financiero de Italia al Centro consistía en una contribución *ex lege* anual por un monto de 7,85 millones de euros, así como en una contribución voluntaria por un monto de 1,6 millones de euros, que el Gobierno de Italia confiaba en mantener en el futuro. La oradora aplaudió la tan necesaria reforma emprendida por el Director General y opinaba que el Centro también debía mejorar sus procedimientos para que fueran más eficientes. Reconoció los esfuerzos del Centro por hacer un uso más eficaz de sus estructuras y recursos. Además, instó al Centro a que prosiguiera sus esfuerzos por contener los costos, en particular los de personal. Por último, la oradora destacó la importancia de seguir desarrollando las actividades de formación del Centro en el contexto más amplio de la potenciación del papel del Centro como institución internacional de aprendizaje, formación e innovación, e invitó al Centro a prestar más atención a las políticas migratorias, en particular en la región de África.

5. *La representante de la región del Piamonte, Sra. Scalisi*, reiteró el importante papel que ha asumido el Centro en calidad de actor del sistema de las Naciones Unidas en el ámbito de la formación presente en el territorio. Destacó la importancia de la colaboración que tradicionalmente había unido al Centro con las universidades del Piamonte y que recibía un fuerte apoyo de la administración regional. La oradora confirmó que, a partir de 2018, la administración regional trataría de restablecer la contribución financiera al Centro con carácter anual. Asimismo, expresó su voluntad de colaborar en el futuro con el Centro en proyectos conjuntos que estuvieran en consonancia con la política de cooperación internacional de la administración regional.
6. *El representante de la Unione Industriale di Torino, Sr. Rosi*, agradeció a la dirección del Centro por su buena cooperación y dejó patente el interés permanente de la Unione Industriale por trabajar en estrecha colaboración con el Centro.
7. *El Presidente* agradeció a las autoridades nacionales y locales de Italia por su dedicación y apoyo constantes, tanto en el plano político como financiero. Destacó la importancia del papel estratégico que desempeñaba el Centro de Turín en las actividades generales de la OIT. Indicó que el Plan Estratégico y las propuestas de Programa y Presupuesto preparadas por el Centro para los próximos dos años reflejaban el convencimiento del Consejo y del Gobierno de Italia sobre la necesidad de alinear las actividades del Centro con el marco estratégico y el Programa y Presupuesto de la OIT. Encomió el valor añadido que aportaba la relación entre el Centro y sus anfitriones en Turín, dado que brindaba la oportunidad de que personas procedentes de distintos horizontes del mundo del trabajo interactuaran con representantes de los empleadores, los trabajadores y las instituciones académicas presentes en Turín y en la región. Subrayó que esta cooperación constituía otro aspecto importante del tan valorado apoyo brindado por los interlocutores italianos.
8. Con respecto al orden del día, el Presidente presentó brevemente los documentos sometidos al examen del Consejo para su aprobación. Consideraba que la estructura y la intención del Plan Estratégico y las propuestas de Programa y Presupuesto demostraban que se habían hecho importantes esfuerzos, más que nunca en el pasado, para aprovechar al máximo el valor añadido del Centro con miras a la promoción de los objetivos estratégicos de la OIT. Reconoció que el entorno de formación en el que operaba el Centro era muy competitivo y destacó la importancia de seguir procurando la eficiencia y la innovación.
9. A continuación, el Presidente presentó la estrategia de competitividad del Centro y sus tres dimensiones — técnica, financiera e institucional — y defendió la necesidad de recabar la aprobación del Consejo con objeto de asegurarse de que el Centro operase de un modo sostenible en su búsqueda de los valores y objetivos establecidos por la OIT. También subrayó la importancia de los compromisos transversales que se presentaban en el Plan Estratégico: innovación y aprendizaje; igualdad de género y diversidad; y tripartismo, diálogo social y normas internacionales del trabajo.
10. El Presidente hizo referencia a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con la cual la OIT había armonizado su propio Programa y Presupuesto, además de a sus propias iniciativas para el centenario de la Organización. Destacó la importancia del papel que cumplía el Centro de Turín para que esas iniciativas fueran un éxito.

B. Aprobación del orden del día

11. *El Consejo aprobó el orden del día*¹.

C. Elección de los Vicepresidentes del Consejo para el período 2017-2020

12. *El Presidente* solicitó a los Grupos que designaran a los vicepresidentes de conformidad con el artículo III, párrafo 4, del Estatuto del Centro. El Grupo de los Trabajadores designó a la Sra. Cappuccio; el Grupo de los Empleadores al Sr. Dubey, que desgraciadamente no estaba presente y fue sustituido por la Sra. Giulietti para esa sesión del Consejo; y el Grupo Gubernamental a la Sra. Gutiérrez Álvaro (Gobierno de la República Argentina). Ahora bien, dado que el Consejo tuvo el honor de contar con la presencia del Sr. Guillermo Sosa, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República del Paraguay, se decidió que este último interviniera como portavoz del Grupo Gubernamental en esa sesión.
13. No se propusieron otros candidatos y el Consejo eligió a las personas designadas. El Presidente felicitó a los nuevos Vicepresidentes.

I. Informe provisional de ejecución para 2016 Estadísticas relativas a la formación, actualizadas (al 30 de septiembre de 2017) (primer punto del orden del día)

14. *El Director del Centro, Sr. Liu*, presentó los documentos² y recordó que el informe provisional de ejecución para 2016 abarcaba el primer año del ciclo de ejecución bienal del Centro. A ese respecto, señaló que las cifras correspondientes a 2016 y las estadísticas relativas a la formación correspondientes a los nueve primeros meses de 2017 mostraban que el Centro estaba avanzando a buen ritmo en la consecución de las metas establecidas en el Plan Estratégico para 2016-2017. Los documentos presentados también ilustraban que el Centro aportaba, a un nivel superior, una significativa contribución a la consecución del Programa y Presupuesto de la OIT para 2016-2017.
15. Con respecto a la armonización con el marco estratégico de la OIT, el Director indicó que en 2016 casi dos tercios de las actividades de formación del Centro se habían concebido y ejecutado en colaboración con la OIT y que casi todas las actividades de formación estuvieron relacionadas temáticamente con uno de los diez resultados en materia de políticas o con uno de los tres resultados funcionales del bienio.
16. Con respecto al alcance de las actividades del Centro, señaló que los indicadores mostraban que, durante el período 2016-2017, 22 000 personas participarían en las actividades de formación presencial y que también se alcanzaría la meta fijada con respecto a las actividades de aprendizaje a distancia. El Director destacó que la proporción de mujeres que habían participado en las actividades de formación del Centro había aumentado hasta alcanzar el 44 por ciento, en parte gracias a una serie de nuevos proyectos de desarrollo específicamente centrados en las cuestiones de género, financiados por el Fondo de Innovación. La proporción de representantes de los trabajadores y de los empleadores en las

¹ Documento [CC 80 rev.](#)

² Documentos [CC 80/1](#) y [CC 80/1 Add.](#)

actividades de formación presencial del Centro fue del 41 por ciento, aproximándose así a la meta del 43 por ciento fijada para el bienio.

17. Con respecto a la repercusión de las actividades de formación y aprendizaje del Centro, el Director anunció con orgullo que, por un lado, los resultados de la prueba de evaluación de conocimientos realizada al final de las actividades de formación demostraban que el 87 por ciento de los participantes habían adquirido nuevos conocimientos, lo cual se ajustaba a la meta del 90 por ciento fijada en el Plan Estratégico del Centro, y que, por otro lado, la evaluación externa de las actividades de formación del Centro asociadas al tema de las normas internacionales del trabajo indicaba que más de tres cuartas partes de los participantes habían aplicado tras la formación los nuevos conocimientos adquiridos.
18. A lo largo de 2016 y 2017, el Centro había contribuido a la aplicación de la estrategia de la OIT, llevando a cabo, por ejemplo, una serie de talleres e iniciativas de intercambio de conocimientos asociados a la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo y apoyando los programas de referencia de la OIT, en particular el Programa Empleo para la Paz y la Resiliencia.
19. En materia de financiación, en 2016, el Centro superó ligeramente la meta fijada con respecto a los ingresos devengados, por lo que obtuvo un superávit de 1,052 millones de euros. En 2017, el Centro prevé alcanzar la meta de ingresos fijada, logrando así un equilibrio presupuestario o un ligero superávit. El Centro también obtuvo del Auditor Externo un dictamen sin reservas de sus estados financieros, que cumplen plenamente las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP).
20. El Director señaló que el Centro seguía fortaleciendo la creación de redes y estrechando sus relaciones de colaboración en el ámbito de la formación con otras organizaciones, con el mandato de promover el trabajo decente para todos. Así, por ejemplo, en 2017 el Centro estableció nuevos acuerdos de colaboración con universidades en América Latina y Asia Meridional y Oriental, como la Universidad Renmin de China y la Universidad de San Martín en Buenos Aires. Tras estimar que el indicador 1.6 sólo reflejaba una parte de estos acuerdos de colaboración, ya que se centraba únicamente en las instituciones de formación y no incluía otras organizaciones, como los organismos de las Naciones Unidas o las instituciones europeas, subestimando así la verdadera magnitud de las redes de colaboración del Centro, consideró que debería redefinirse este indicador en el próximo bienio.
21. Con respecto a los desafíos que enfrentaba el Centro, el Director recordó que, dado que éste debía obtener dos tercios de sus ingresos a través de los servicios que prestaba, era necesario estudiar muy detenidamente cualquier reducción significativa del nivel de financiación de uno de sus principales donantes que pudiera repercutir negativamente en su sostenibilidad financiera. En ese sentido, se habían adoptado diversas medidas de mitigación, a saber: seguimiento periódico por parte del Comité de Finanzas de los principales indicadores de desempeño financiero; seguimiento de los resultados financieros en relación con el presupuesto aprobado; recaudación proactiva de las cuentas por cobrar; estrategia de movilización de recursos, y nuevas alianzas de colaboración.
22. Por último, el Director explicó que durante varios meses diversos puestos del Departamento de Formación habían quedado vacantes debido a una serie de factores que habían retrasado la contratación del personal, y que esta situación había repercutido negativamente en el plan de trabajo, sobre todo del Programa de Actividades para los Trabajadores y, en menor medida, del Programa de Actividades para los Empleadores. Ello podría traducirse en una menor participación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en las actividades de formación con respecto a lo inicialmente previsto, pero confiaba en que estas limitaciones en materia de capacidad se resolvieran para finales de año.

23. *La Vicepresidenta trabajadora, Sra. Cappuccio*, dio las gracias al Director por el informe de ejecución y lo felicitó, así como al personal del Centro, por haber logrado la mayoría de las metas de desempeño fijadas para el bienio. No obstante, tras constatar que todavía no se había alcanzado la meta relativa a la participación de los mandantes de la OIT, quiso saber cómo contribuiría la dirección del Centro a mejorar esas cifras. Con respecto a los datos desglosados sobre el resultado 1, indicó que el Grupo de los Trabajadores hubiera preferido que éstos abarcaran un lapso de tiempo mayor a fin de facilitar las comparaciones entre varios años.
24. La oradora expresó su preocupación al leer que existía un vínculo de causalidad entre los fondos cautivos y el superávit y que, de no haber superávit, la cantidad de fondos cautivos disponibles para el pago de becas a los representantes de los trabajadores y de los empleadores sería limitada. Consideró que el acceso a la formación para los mandantes no debería basarse en la obtención de un superávit. En aras de la sostenibilidad de los programas destinados a los mandantes, los fondos cautivos deberían servir para apoyar los programas y para proporcionar becas. El superávit obtenido debería considerarse como un apoyo adicional, que cabría distribuir entre todos los programas de formación.
25. Ahondando en la cuestión de la base de recursos del Centro, la Vicepresidenta trabajadora quiso saber qué proporción del total de los fondos destinados por la OIT al desarrollo de las capacidades había sido asignada al Centro durante el bienio, y recomendó que, independientemente de los resultados económicos del Centro, se garantizara la participación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en las actividades del Centro.
26. Con respecto a la participación de los representantes de los trabajadores en las actividades no organizadas por ACTRAV-Turín, lamentó que las cifras actuales fueran tan bajas y preguntó si se había preparado una estrategia para resolver de algún modo esta cuestión. Por último, el Grupo de los Trabajadores acogió con beneplácito el enfoque integrado que había adoptado el Programa, que permitía relacionar a los colegas de ACTRAV a través de las redes mundiales, regionales y nacionales con los colegas de ACTRAV en Turín, y estimó que ello permitiría mejorar aún más la calidad y la pertinencia del Programa.
27. *La Vicepresidenta empleadora, Sra. Giulietti*, acogió con satisfacción que se hubieran superado y/o alcanzado las metas con respecto a la mayoría de los indicadores fijados para 2016-2017, pero echó de menos que no se hubiera incluido en el informe ningún dato detallado sobre la asignación de la totalidad de los fondos cautivos, el personal y las actividades por programa. A ese respecto, recordó que ésta era una solicitud recurrente de su Grupo que la dirección del Centro todavía no había satisfecho.
28. Su Grupo apreciaría que los datos aportados también incluyeran las cifras de años anteriores, a fin de tener una idea de la evolución de indicadores importantes, como el número de actividades y el número de participantes. Asimismo, solicitó a la dirección del Centro que proporcionara información actualizada al Consejo sobre las previsiones a las que se había hecho referencia con respecto a un aumento del alcance de las actividades del Centro en 2017 gracias a la asignación de recursos adicionales para la formación por parte de la OIT en el segundo año de su ciclo de programación.
29. Si bien elogió la elevada tasa de éxito en las licitaciones, también señaló que, para evaluar la productividad de esa labor, se necesitaría información contextual, por ejemplo, sobre el número de adjudicaciones obtenidas por el Centro en 2016 y sobre la cuantía total que éstas habían aportado en comparación con los esfuerzos y recursos invertidos en ello.
30. Tras observar que la maestría en relaciones laborales y de empleo se presentaba en el informe como un nuevo programa de éxito, la Vicepresidenta empleadora insistió en que el Programa de Actividades para los Empleadores y el Programa de Actividades para los Trabajadores

podieran participar en la concepción del plan de estudios y en la impartición de dicha maestría, lo cual no se había producido en las últimas ediciones.

31. *El portavoz del Grupo Gubernamental* dio las gracias a la dirección del Centro por haber presentado puntualmente los documentos del Consejo y dejó a discreción de los miembros gubernamentales la formulación de toda observación a título individual.
32. *El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* se mostró complacido al saber que, en 2016, el Centro había cosechado un alto nivel de satisfacción con sus servicios de formación, de acuerdo con las opiniones expresadas por los participantes. Tras constatar el gran número de participantes en las actividades de aprendizaje a distancia, que había superado con creces la meta fijada, alentó al Centro a perseverar en sus esfuerzos en ese sentido. Asimismo, invitó al Centro a seguir prestando apoyo a los mandantes de la OIT en materia de desarrollo de las capacidades para facilitar debates a nivel nacional y regional sobre el futuro del trabajo, y reiteró la disposición de su Gobierno a cooperar con el Centro a ese respecto.
33. *El representante del Gobierno de Uganda* expresó su agradecimiento a los asociados que hacían posible el funcionamiento del Centro. Poniendo como ejemplo su propia experiencia personal, destacó que los antiguos participantes en las actividades del Centro aportaban importantes contribuciones a los gobiernos nacionales en el ámbito de las políticas. Tras señalar que él mismo pudo participar en uno de los programas de maestría de la Escuela de Desarrollo de Turín gracias a una beca concedida por el Gobierno de Italia y la OIT, sugirió que se mantuviera y ampliara este tipo de apoyo. En ese sentido, propuso que la OIT creara 15 becas para que personas procedentes de países en desarrollo pudieran participar en estas maestrías.
34. *El representante del Gobierno de la República Popular China* elogió los logros del Centro y dio las gracias a todos los donantes que habían contribuido a esos logros en los distintos ámbitos de aprendizaje y formación. Tras observar con satisfacción que el Centro aprovechaba las tecnologías de la información y la comunicación, así como las metodologías de aprendizaje electrónicas y a distancia, para facilitar la participación de un mayor número de mandantes y de organismos de las Naciones Unidas.
35. *El Director Adjunto, Sr. Casale*, informó al Consejo de que se reforzaría la comunicación y el intercambio de información con los colegas de ACTRAV y ACT/EMP en lo que respecta a las actividades de la Escuela de Desarrollo de Turín y, en particular, la maestría en relaciones laborales y de empleo. Asimismo, en respuesta a la intervención del representante del Gobierno de Uganda sobre la falta de financiación para patrocinar la participación de becarios procedentes de países en desarrollo en la maestría sobre desarrollo económico local, el Director Adjunto señaló que la Escuela de Desarrollo de Turín estaba trabajando en estrecha colaboración con los colegas de la sede, en particular con el Departamento de Política de Empleo, a fin de lograr que siguieran prestando apoyo financiero a dicha maestría.
36. *El Director de la Formación, Sr. Klemmer*, señaló que contaban con estadísticas adicionales a las presentadas en el informe anual (por ejemplo, sobre el número de participantes por región, por país de origen, por grupo de mandantes, por género, etc.), y tomó nota de la solicitud de los trabajadores y de los empleadores de recibir esas estadísticas desglosadas a fin de poder compararlas con otros años. Con respecto al uso de los fondos cautivos para financiar las becas, reconoció que se trataba de una preocupación recurrente. Tras recordar cuáles eran las tres fuentes de fondos cautivos, a saber, las contribuciones voluntarias, los fondos para la cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario y los fondos procedentes del superávit en virtud de la autorización del Consejo, indicó que las dos primeras, si bien se habían mantenido estables, no habían aumentado en los últimos años y

que sólo el superávit había registrado variaciones. Tras explicar que cuando se produce un superávit, el Consejo podía optar por reinvertirlo a fin de financiar actividades de formación, afirmó que si el superávit era reducido, la cantidad que podía reinvertirse era consecuentemente menor. En ese sentido, aprovechó la oportunidad para dar las gracias a los Gobiernos de Italia y Portugal, así como a la OIT, por su constante apoyo en el patrocinio de becas, y destacó que esos fondos eran fundamentales para la sostenibilidad financiera de las actividades del Centro.

37. Con respecto al fortalecimiento de la participación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en las actividades que no estaban directamente relacionadas con el resultado 10 del marco estratégico de la OIT, recordó cuáles eran los tres pilares o medios de acción: el primero era el superávit; el segundo — más prometedor — era la vinculación a grandes proyectos de cooperación técnica de la OIT explícitamente centrados en los mandantes y que permitían que el Centro aumentase su alcance entre éstos, y el tercero era la movilización de recursos a través de las alianzas de colaboración tradicionales y no tradicionales, un ámbito en el que el Centro podía trabajar utilizando sus propios medios, ya sea mediante su participación en licitaciones o negociando acuerdos directamente con los donantes.
38. Con respecto a la solicitud de mayor información sobre los procesos de licitación, el orador indicó que podían encontrarla en el informe anual. A ese respecto aclaró que, a pesar de haber ganado un cierto número de licitaciones, la mayor parte de la financiación que había logrado el Centro procedía de los acuerdos de financiación directa. El Centro tenía previsto continuar en esa dirección, considerando las licitaciones como una fuente de financiación complementaria para diversificar sus ingresos. Con respecto a los recursos humanos, el Centro sólo había destinado a un funcionario del cuadro orgánico a tiempo completo y a un funcionario del cuadro de servicios generales a tiempo parcial para coordinar la labor relacionada con las licitaciones.
39. El Director de la Formación señaló que el Centro estaba participando activamente en las iniciativas para el centenario. En ese sentido, el Centro había colaborado en una serie de diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo y estaba dispuesto a seguir haciéndolo, teniendo en cuenta que tales diálogos habían generado muy buenas dinámicas. También estaba participando en la organización de actividades de formación para los mandantes, como el curso en línea masivo y abierto sobre el futuro de las organizaciones de empleadores. Asimismo, destacó que el Centro intensificaría su difusión de conocimientos a través de la plataforma en línea en apoyo de la Comisión Mundial. Por último, recordó que el Fondo de Innovación tenía la función de proporcionar capital inicial a fin de estimular la innovación y permitir que los programas técnicos del Centro pudieran desarrollar nuevos productos destinados a fortalecer la capacidad de los mandantes para facilitar con éxito la transición hacia el futuro del trabajo.
40. *El Consejo tomó nota de los dos documentos y pidió al Director que tuviera en cuenta las observaciones y las orientaciones proporcionadas por el Consejo en la labor de seguimiento.*

II. Plan estratégico del CIF-OIT para 2018-2021 y Propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019 (segundo punto del orden del día)

41. *El Director del Centro* presentó los documentos ³. Ambos documentos eran producto de un proceso participativo en el que, durante los últimos 12 meses, se habían mantenido amplias consultas con interlocutores internos y externos, para que guardaran plena conformidad con el marco estratégico y el Programa y Presupuesto de la OIT y que recogieran los intereses de los mandantes de la OIT y de otros interlocutores del Centro. Ambos documentos se apoyaban asimismo en el marco de gestión basada en los resultados. Después de la reunión, el Centro los terminaría de perfilar para que se ajustasen a las orientaciones del Consejo.
42. La visión estratégica adoptada en ambos documentos estribaba en posicionar al Centro para que fuera una institución de formación competitiva a nivel mundial requerida por su experiencia técnica en la promoción del trabajo decente mediante el apoyo al desarrollo de capacidad, satisfaciendo al mismo tiempo sus necesidades financieras y cumpliendo con los más altos estándares de buena gobernanza. El principal grupo destinatario de los servicios del Centro eran los mandantes de la OIT, seguido del personal de la OIT y de otros asociados de la Organización, incluidas las instituciones gubernamentales, las organizaciones no gubernamentales y los actores del sector privado que tuvieran por mandato promover el trabajo decente para todos.
43. Los documentos presentados habían sido elaborados con arreglo a un presupuesto de crecimiento real cero, estrategia tan ambiciosa como realista en la que se preveía un aumento progresivo del alcance de los servicios y mejoras en la calidad de tales servicios, manteniendo a su vez los mismos niveles de gasto que en el bienio 2016-2017. Ello fue posible gracias a la incorporación de las enseñanzas extraídas de los documentos de estrategia pasados y presentes de la OIT y del Centro, teniendo en cuenta los nuevos riesgos potenciales que se planteaban en el entorno internacional en el que operaba el Centro.
44. La estrategia de sostenibilidad del Centro se apoyaba en tres dimensiones interrelacionadas que se reforzaban recíprocamente y que constituían los pilares de la misma: la dimensión de desarrollo, la dimensión financiera y la dimensión institucional. La dimensión de desarrollo se cristalizaba en la contribución del Centro al mandato constitucional de la OIT de justicia social mediante las actividades de formación, aprendizaje e intercambio de conocimientos; la dimensión financiera atañía a la capacidad del Centro de generar fuentes de ingresos que se equiparasen a sus gastos; la dimensión institucional se refería a la gobernanza efectiva del Centro, inclusión hecha de sus propios medios de fortalecimiento de las capacidades internas y su capacidad para reducir la huella ecológica de sus operaciones. A cada una de esas dimensiones se le había asignado un determinado número de esferas principales de resultados, a saber: lograr un mayor alcance; mejorar la calidad y el impacto; diversificar la base de recursos; simplificar la arquitectura de costos; fomentar la eficacia de los procesos de gobernanza interna; mejorar la motivación y la calificación del personal, y fomentar la sostenibilidad ambiental. Las tres dimensiones de desempeño guardaban conformidad con los ejes de política transversal, en particular, los relativos a aprendizaje e innovación; igualdad de género y diversidad, y fomento de las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y el diálogo social.
45. Para concluir, el Director señaló que el Centro procuraría crear un entorno propicio en el que el personal pudiera prestar el mejor servicio posible en un lugar de trabajo positivo, flexible

³ Documentos [CC 80/2/1](#) y [CC 80/2/2](#).

y seguro. El Centro se había fijado la meta de constituir un lugar de trabajo que generase confianza y fomentase la responsabilidad, la transparencia y buenas relaciones de trabajo. El Centro trataría de fomentar asimismo el diálogo social a fin de impulsar una colaboración constructiva entre el personal y la dirección, en un clima de confianza mutua en el que estuvieran claramente definidas las funciones y responsabilidades respectivas.

46. *La Vicepresidenta trabajadora* planteó algunas inquietudes que su Grupo albergaba con respecto al Plan Estratégico. No obstante, se sugirieron algunos cambios constructivos con respecto a la estructura y el contenido del documento. A juicio del Grupo de los Trabajadores, el carácter único de la contribución que el Centro ofrecía al mundo del trabajo debería constituir el punto de partida. Por ello, el Grupo propuso que, al principio del documento, figurase un enunciado de la visión más audaz, en el que se precisara la función del Centro en cuanto que proveedor mundial de servicios de formación de calidad en relación con el Programa de Trabajo Decente. La oradora también destacó el importante papel que desempeñaban ACT/EMP y ACTRAV en la labor general del Centro. Asimismo, propuso que se prorrogara el calendario establecido con respecto a los criterios de referencia y las metas de modo que abarcara todo el período hasta 2021. También observó que el Centro no contaba con un mecanismo de vigilancia de las alianzas de colaboración público-privada, y que sería necesario disponer de una política similar a la de la OIT. Destacó la necesidad de priorizar la calidad con respecto a la cuestión de los precios a fin de fortalecer la relación entre el Centro y la OIT.
47. En lo que respecta a las propuestas de Programa y Presupuesto, su Grupo aplaudió los resultados definidos por el Centro, apoyó la cartera de actividades de formación y los temas prioritarios, y sugirió que la evaluación de riesgos se limitase únicamente a los más probables. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su preocupación con respecto a la presentación de indicadores que, según su Grupo, no ofrecían datos relativos a cada una de las tres categorías de mandantes de la OIT. Además, también solicitó que se presentaran datos desglosados por categoría de mandantes sobre los programas de aprendizaje presencial, mixto y a distancia. A su Grupo le complacía observar el continuo apoyo que se prestaba a las iniciativas del centenario de la OIT y la importancia cada vez mayor que se atribuía al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Con todo, señaló que debía fomentarse más activamente el mantenimiento de relaciones laborales maduras y la negociación colectiva. Tras aplaudir la referencia a la calidad que figuraba en el resultado 2, la oradora señaló la necesidad de abordar las normas internacionales del trabajo en los programas de formación del Centro.
48. La oradora celebró que se expidieran certificados de formación para reconocer los logros y progresos de los participantes. Además, dijo que al utilizar los fondos aportados por los socios no tradicionales debían tenerse en cuenta dos aspectos: la transparencia y la necesidad de compartir la visión de la OIT. Señaló también que toda mejora de la productividad que se lograra en el marco del resultado 4 debería garantizar y mantener la calidad de la formación, y que debería consultarse al personal en cada una de las etapas del proceso. A ese respecto, su Grupo sugirió que se reconociera el constructivo papel que desempeñaban ACTRAV y ACT/EMP y se elaborase un programa actualizado de formación y desarrollo de las competencias del personal.
49. Por último, la Vicepresidenta trabajadora se mostró favorable al eje de política B sobre igualdad de género y diversidad, y señaló que la meta relativa al indicador B.1 podría aumentarse al 50 por ciento. Valoró positivamente las nuevas metas relativas al diálogo social, al tripartismo y a las normas internacionales del trabajo, y propuso que se siguiera fortaleciendo el eje de política C con arreglo a las recomendaciones resultantes de la evaluación independiente, por ejemplo, mediante la consideración de las normas internacionales del trabajo como el «ADN» de la Organización. En lo que respectaba al presupuesto, su Grupo pidió más información acerca de la falta de propuestas sobre el Fondo

de Innovación y el Fondo de Mejora del Campus para el bienio 2018-2019. Para concluir, la oradora indicó que el Grupo estaba dispuesto a aprobar ambos documentos siempre que se tuvieran en cuenta las observaciones anteriores. Hizo referencia a la declaración conjunta de los trabajadores y los empleadores relativa a determinados ajustes al Plan Estratégico y al Programa y Presupuesto.

50. *La Vicepresidenta empleadora* dijo que, aunque siempre se aludiera al Centro como el órgano de formación de la OIT, como se indicaba asimismo en el párrafo 2 del Plan Estratégico para 2018-2021, en dicho plan, y en las propuestas de Programa y Presupuesto, había una serie de puntos que, a juicio del Grupo de los Empleadores, no se ajustaban necesariamente con esa afirmación y característica singular del Centro. Por ejemplo, en el enunciado de la visión, contenido en el Plan Estratégico, no figuraba ninguna mención específica al fortalecimiento de capacidades de los mandantes de la OIT. La oradora propuso que se revisara dicho enunciado, de suerte que reflejara más adecuadamente el mandato del Centro. En referencia al informe provisional, le gustaría saber por qué en 2016 sólo un 39,4 por ciento de todos los participantes eran mandantes de la OIT, cifra que estaba lejos de la meta fijada. Señaló que tenía motivos para creer que lo más probable es que no se hubieran asignado recursos suficientes, ni financieros ni humanos, a los programas pertinentes encaminados a alcanzar dicha meta. La oradora añadió que, en la medida en que para el bienio 2018-2019 la meta se había reducido al 41 por ciento, a menos que la dirección del Centro suministrara pruebas suficientes que justificaran dicha reducción, ese indicador debería mantenerse como mínimo en el mismo nivel que el fijado para el bienio anterior.
51. En lo que respectaba al Programa y Presupuesto, la oradora esperaba que el Programa de Actividades para los Empleadores tuviera un activo papel en todas las actividades relativas a la elaboración y prestación de servicios de formación a cargo del Centro en el marco del programa de acción de la OIT sobre trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Lamentó una vez más que la dirección hubiera decidido no contratar a otro miembro del personal de la categoría P en el Programa de Actividades para los Empleadores, siendo el equipo más pequeño pero con la mayor productividad del Centro.
52. *La Vicepresidenta empleadora* insistió en que el Programa de Actividades para los Empleadores y el Programa de Actividades para los Trabajadores eran unidades cuyo cometido singular era el de fortalecer las capacidades de las organizaciones de empleadores y los sindicatos, respectivamente. En ese sentido, y aun cuando dichos programas debían obtener sus propios recursos financieros, como ocurría con todos los programas del Centro, no eran programas orientados por intereses comerciales.
53. Por último, la oradora leyó la declaración conjunta del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores (véase el anexo I).
54. *La representante del Gobierno de la Argentina* observó con preocupación que se habían reducido los recursos financieros para sufragar la elaboración de nuevos materiales de formación y para actualizar las competencias del cuerpo docente del Centro. También señaló la incapacidad del Centro para atraer el talento y la diversidad necesarios entre los miembros de su personal para poder satisfacer las necesidades de los participantes, de diferentes generaciones, regiones y formación académica. La oradora recomendó que el Centro estudiara la posibilidad de enviar instructores a las oficinas regionales a fin de abaratar los costos de financiación de las actividades de formación y los gastos de viaje de los participantes y de fomentar unos vínculos más directos y fluidos entre el Centro y las regiones de que se trate. Análogamente, propuso que se adaptara un mayor número de cursos específicos a las necesidades de cada territorio. Para concluir, la oradora consideró conveniente que se llevaran a cabo campañas de mayor alcance para dar a conocer las actividades del Centro en diferentes espacios. Invitó a la OIT a que tomara debida nota de las propuestas mencionadas y a que fomentara una interacción más fluida entre la sede y Turín.

55. *La representante del Gobierno de Francia* aplaudió las prioridades de acción adoptadas por el Centro, en particular las iniciativas de referencia del centenario de la OIT relativas al futuro del trabajo, las mujeres en el trabajo, el desarrollo sostenible y la iniciativa para poner fin a la pobreza. Dichas prioridades englobaban los problemas esenciales del trabajo y estaban vinculadas entre ellas desde la perspectiva de un crecimiento inclusivo y sostenible que creara empleos de calidad; una protección social adaptada y un diálogo social constructivo, elementos que fundamentaban los compromisos contraídos por los ministros de trabajo en el marco de la labor al respecto de las organizaciones internacionales.
56. *El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* subrayó la importancia del Plan Estratégico en la medida en que su duración englobaba el centenario de la OIT en 2019 y la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Convendría tener en cuenta las consecuencias de esa coincidencia. El orador instó al Centro a que priorizara, de forma coherente y consistente, su apoyo al fortalecimiento de las competencias de los jóvenes en lo que respecta al empleo, el trabajo decente y la iniciativa empresarial. Aunque la inversión en el aprendizaje a distancia y en las tecnologías de aprendizaje con dispositivos móviles era importante, el orador hizo hincapié en la eficacia de las modalidades de formación presencial. Por ello, el Centro debería seguir impartiendo cursos presenciales de alta calidad dirigidos a los mandantes.
57. *El representante del Gobierno de la India* felicitó al Centro por las actividades de formación que impartía en todo el mundo y tomó nota del hecho de que la mayor parte de dichas actividades guardaban relación temática con los resultados en materia de políticas y los resultados funcionales del Programa y Presupuesto de la OIT para 2016-2017. Recalcó a continuación la importancia de las alianzas de colaboración en el plano regional tanto en lo que respecta al fortalecimiento de las capacidades de las instituciones regionales como a la familiarización del Centro con las cuestiones regionales y nacionales. Tomando como ejemplo reciente los ocho programas de formación sobre políticas de empleo llevados a cabo por el Centro y el Gobierno de la India en Afganistán, el orador señaló que tales modelos de colaboración podían hacerse extensivos a centros de formación en el plano regional. El orador propuso que se estableciera un centro regional en Asia que permitiera coordinar los programas de formación y ampliar el alcance del Centro en la región. En particular, sugirió que el Instituto Nacional del Trabajo de la India V.V. Giri podría convertirse en sucursal y socio estratégico del Centro. Habló de la posibilidad de crear nuevos productos y programas en ámbitos como la formalización del trabajo informal y la puesta en marcha y la gestión de nuevas empresas partiendo de las experiencias de las economías emergentes. Para concluir, el orador reiteró la importancia de aumentar la participación de la región de Asia y el Pacífico teniendo en cuenta que dicha región contaba con la mano de obra más numerosa del mundo.
58. *El representante del Gobierno de los Estados Unidos* subrayó la importancia de la dimensión de género. En su opinión, debería hacerse gala de una mayor ambición mediante el simple procedimiento de establecer una meta del 50 por ciento en el índice de participación de mujeres en las actividades de formación del Centro.
59. *El representante del Gobierno de la República Popular China* instó al Centro a que prestara atención a las diferentes necesidades de formación. Señaló que los mandantes tripartitos deberían participar siempre en la elaboración de los materiales de formación en el marco de las actividades de fortalecimiento de capacidades, habida cuenta de que dicha formación estaba pensada en su propio interés.
60. *El representante del Gobierno del Paraguay* dijo que, a fin de satisfacer más adecuadamente las necesidades de los mandantes, debería consultarse regularmente a los empleadores y los trabajadores. Reiteró la necesidad de seguir consolidando las capacidades de los ministerios de trabajo y las instituciones de formación profesional. Subrayó la importancia de todos los aspectos de la sostenibilidad y los recursos, no solamente desde el punto de vista financiero.

Subrayó además la importancia de combinar las modalidades de formación presencial y el aprendizaje a distancia para potenciar la generación de conocimiento gracias al intercambio de experiencias, de conocimientos especializados y de repertorios de mejores prácticas entre los participantes.

61. *El Director de la Formación* agradeció a los miembros sus comentarios y contestó a las observaciones planteadas. Con respecto al enunciado de la visión, recordó que su formulación era el resultado de un exhaustivo proceso de consultas, y que su objeto era ayudar al Centro a seguir avanzando. En lo que respectaba a los datos desglosados sobre las actividades de formación, el orador señaló que el marco de gestión basada en los resultados que aplicaba el Centro guardaba conformidad con el de la OIT, y que ambos documentos deberían leerse juntamente con los documentos aprobados por el Consejo de Administración de la OIT.
62. Para que el Centro pudiera erigirse realmente en un competidor de primer orden en el mundo de la formación y el aprendizaje, debería garantizar la más alta calidad de sus actividades; por ese motivo, se había introducido un indicador para medir el índice de aplicación de los conocimientos. El certificado ISO 21001 quizá fuera demasiado ambicioso y costoso, pero el objetivo de la meta a ese respecto era que el Centro pudiera encargarse de la elaboración de un estudio sobre qué debía hacerse para obtener dicho certificado.
63. Para concluir, en lo tocante a las reiteradas observaciones acerca de las distintas modalidades de formación, el Director de la Formación insistió en aclarar que el aprendizaje a distancia no podría nunca sustituir a la formación presencial; se trataba, antes bien, de una modalidad complementaria. Preferentemente, en el futuro todas las actividades deberían combinarse.
64. *El Presidente* recordó a los miembros que la aprobación de las propuestas de Programa y Presupuesto era la decisión más importante que el Consejo debía tomar, y requería el mayor apoyo posible. Por falta de tiempo, propuso que el Consejo aprobara el Plan Estratégico y adoptara las propuestas de Programa y Presupuesto a reserva de los ajustes que debía aprobar la Mesa Directiva, sobre la base de la declaración conjunta del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.
65. *El Consejo aprobó el Plan Estratégico y adoptó las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019, a reserva de los ajustes que debería aprobar la Mesa Directiva, sobre la base de la declaración conjunta del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores que se adjuntaba al informe. Por consiguiente, la Mesa Directiva se reunió el 6 de noviembre de 2017 y alcanzó un acuerdo sobre los ajustes al Plan Estratégico para 2018-2021 y al Programa y Presupuesto para 2018-2019, que tenía por objeto destacar el papel del Centro en el avance de la justicia social y el Programa de Trabajo Decente y reafirmar la importancia de la participación del Programa de Actividades para los Trabajadores y el Programa de Actividades para los Empleadores en las actividades de formación para dar cumplimiento al mandato de la OIT.*
66. *Conforme a la práctica establecida, el Presidente invitó al Presidente del Comité del Sindicato del Personal del Centro a formular una declaración al Consejo (véase el anexo II).*

III. Evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje sobre el ámbito temático de las «normas internacionales del trabajo» (tercer punto del orden del día)

67. *El Director de la Formación* presentó el documento ⁴. Las actividades evaluadas estaban subdivididas en dos grupos. En el primero se habían incluido las actividades directamente relacionadas con el ámbito temático de las normas internacionales del trabajo, para evaluar la contribución de estas actividades a la ratificación y la aplicación de dichas normas. El segundo englobaba 12 actividades vinculadas a otros ámbitos temáticos, para evaluar si las normas internacionales del trabajo se habían integrado como eje de transversalidad. Al presentar la metodología de muestreo utilizada para realizar este ejercicio, el Director de la Formación destacó que las actividades referentes al ámbito temático de las normas internacionales del trabajo se habían seleccionado intencionalmente para que cubriesen los productos de referencia que el Centro dedicaba a las normas. En cambio, las actividades relativas a los demás ámbitos temáticos se habían determinado al azar, para evitar todo riesgo de parcialidad. Los métodos de evaluación utilizados fueron la investigación documental, la encuesta a los participantes, entrevistas y estudios de casos.
68. Según las conclusiones de la evaluación, el Centro otorgaba a las normas internacionales del trabajo toda la importancia que merecían y actuaba para incorporarlas a los programas de formación. Las actividades relativas a las normas internacionales del trabajo transmitían de manera integral el contenido y los procesos de aplicación de esas normas; la formación había mejorado ostensiblemente la capacidad de sus participantes para proceder a esa aplicación. Aun así, algunos participantes habían advertido un déficit de conocimientos persistente en la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.
69. En cuanto a la pertinencia y alcance de las actividades, la formación beneficiaba al personal clave que desempeñaba un papel determinante en la promoción y ejecución de las disposiciones de las normas internacionales del trabajo. Quienes habían participado en actividades de formación relacionadas con las normas internacionales del trabajo se habían mostrado considerablemente satisfechos con la prestación y su vinculación a los objetivos de la formación. Respecto a las actividades pedagógicas que no guardaban una relación directa con las normas internacionales del trabajo, varios encuestados coincidieron en que el elemento normativo era pertinente y estaba presente, pero subrayaron la necesidad de que se integrasen mejor los elementos transversales de esas normas. Los cursos habían mostrado ser eficaces, pues sus participantes habían abordado la cuestión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en la práctica. Además, la formación que aportaba el Centro ofrecía una buena relación calidad-precio.
70. La cuestión de las funciones y responsabilidades de promoción de las normas internacionales del trabajo durante la formación había surgido, en particular, en los cursos de muestra sobre diálogo social para los empleadores, y sobre las actividades de organización para los trabajadores. Quienes habían participado en esos cursos expresaron la necesidad de recibir conocimientos sobre determinados instrumentos jurídicos y sobre los procedimientos aplicables para su utilización. Además, cuanto más se alejaba la formación del vínculo temático directo con las normas internacionales del trabajo (formación vinculada a temas «puramente» normativos), más difícil resultaba mantener el vínculo con la manera en que cada uno de esos temas se trataba en el Código Internacional del Trabajo.

⁴ Documento [CC 80/3](#).

71. El Director de la Formación presentó entonces las recomendaciones del evaluador. Según ellas, la pertinencia de las normas internacionales del trabajo debería figurar en todas las actividades de la OIT y del Centro, y la formación debería centrarse más en la aplicación de las normas internacionales del trabajo en la práctica. Debía adoptarse un enfoque más diverso, el cual no debía perder la cohesión ni los fundamentos de una experiencia de aprendizaje continuo que también debía contribuir a formar una base de información sólida. Los módulos de formación de las normas internacionales del trabajo debían ser reconsiderados y adaptados a las necesidades de los clientes. En la evaluación posterior al curso deberían incluirse preguntas sobre las normas internacionales del trabajo. Finalmente, el conocimiento de las normas internacionales del trabajo debería ser un punto saliente para los programas a medida, y se debían aprovechar plenamente las oportunidades que ofrecía el tripartismo.
72. El Director de la Formación concluyó con el proyecto de respuesta de la dirección a esta evaluación, en que se manifestaba la intención del Centro de estudiar la manera de modificar el cuestionario de fin de actividad añadiendo una pregunta sobre las normas internacionales del trabajo. Esa enmienda debía permitir supervisar la aplicación de los objetos de aprendizaje relativos a esas normas durante la formación, así como la adquisición de nuevos temas por parte de los participantes. Además, la dirección había decidido encargar un estudio para aprovechar al máximo la demanda de diversos tipos de conocimientos sobre las normas internacionales del trabajo, con el fin de promover sus cursos de formación abiertos y a medida. Finalmente, conforme a su Plan Estratégico para 2018-2021, en que el tripartismo, el diálogo social y las normas internacionales del trabajo eran cuestiones transversales, se procedería a otra evaluación independiente y externa de las actividades de formación relacionadas con el ámbito temático del tripartismo y el diálogo social.
73. *La Vicepresidenta trabajadora* acogió con satisfacción la evaluación y la calidad del informe y coincidía en que las normas internacionales del trabajo deberían ser una vía para abordar cualquier tema en el Centro, a fin de coadyuvar a los diversos objetivos de trabajo decente y de hacer comprender la importancia de la libertad sindical y de la negociación colectiva. Su Grupo también abundó en el sentido de las recomendaciones del evaluador e instó a la dirección a que velase por que se diese curso a todas ellas. La oradora propuso que el eje de política sobre tripartismo y diálogo social fuera el ámbito temático de la próxima evaluación.
74. *La Vicepresidenta empleadora* tomó nota de la evaluación sumamente positiva del Programa de formación sobre normas internacionales del trabajo y felicitó a los miembros del equipo. Sin embargo, su Grupo observó que resultaba casi imposible aplicar la primera recomendación, de hacer figurar la pertinencia de las normas internacionales del trabajo en todas las actividades de la OIT y del Centro, pues no correspondía a la índole del Programa de Actividades para los Empleadores, que se basaba en las necesidades y obedecía a la demanda. Por otra parte, la oradora no suscribía la sexta recomendación, relativa a la inclusión de una pregunta sobre las normas internacionales del trabajo en la evaluación posterior al curso, que no coincidía con el Programa de Actividades para los Empleadores y crearía distorsiones en las cifras definitivas de la evaluación.
75. *El representante del Gobierno de Nigeria* encomió la idea del Director de la Formación de introducir la evaluación sistemática. Destacó la contribución importante que suponía el presupuesto de la OIT destinado a la cooperación técnica y señaló el problemático seguimiento de las actividades de formación en los países en desarrollo. Solicitó por tanto apoyo adicional y pidió que se diera cabida a más solicitudes de formación en el Plan Estratégico para 2018-2021. También sugirió que se renovasen la colaboración y los memorandos de entendimiento entre los representantes de los países en desarrollo y el Centro. Estuvo de acuerdo en incluir una pregunta sobre las normas internacionales del trabajo en la evaluación de los cursos.

76. *El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* cuestionó el tamaño de la muestra y se preguntaba si el número de respuestas recibido era el que el Centro había esperado. Apoyó las recomendaciones formuladas.
77. *El Director de la Formación* tomó nota con satisfacción de los comentarios positivos formulados por los tres Grupos sobre la evaluación independiente, tras lo cual agradeció todas las recomendaciones y observaciones. Acogió favorablemente la sugerencia de que se agregase un indicador sobre las normas internacionales del trabajo en el marco de gestión basada en los resultados del Programa y Presupuesto y del Plan Estratégico, que permitiese determinar la medida en que esas normas se reflejaban en los cursos de formación. Indicó que pese a existir siempre algún vínculo con las normas internacionales del trabajo, éste no era sistemáticamente un vínculo temático directo.
78. El orador reiteró la recomendación del evaluador de que se capacitase a todo el personal del Centro de suerte que los formadores pudieran remitirse a las normas internacionales del trabajo durante las actividades pedagógicas. Para ello no se requeriría necesariamente un módulo independiente, sino que se capacitaría a los formadores (también en los cursos que no estuviesen en directa relación con las normas internacionales del trabajo) para traer sutilmente a colación las normas pertinentes, incluso en los cursos destinados al personal de la OIT y en aquellos financiados por conducto del Departamento de Recursos Humanos. Respecto al comentario relativo al tamaño de la muestra, el orador destacó que sólo era representativa de los participantes asistentes a los cursos sobre el ámbito temático de las normas internacionales del trabajo. Reconocía que el tamaño de la muestra podría haber sido mayor, pero ello hubiera generado gastos adicionales. Convenía por tanto alcanzar un equilibrio pragmático considerando también qué sería posible conseguir en un año civil.
79. *El Consejo* tomó nota del documento.

IV. Cuestiones de auditoría (cuarto punto del orden del día)

A. Estados financieros e informe del Auditor Externo correspondientes al año finalizado el 31 de diciembre de 2016

B. Informe de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo (26 de mayo de 2017)

80. *La Tesorera* presentó los dos documentos ⁵. Recordó que los estados financieros de 2016 y el informe del Auditor Externo sobre el ejercicio económico para el año finalizado el 31 de diciembre de 2016 ya habían sido aprobados por la Mesa Directiva en mayo de 2017, y recordó al Consejo que los resultados del presupuesto final para el bienio estarían disponibles cuando se hubiera finalizado el ejercicio económico de 2017 y se hubieran combinado ambos resultados anuales.
81. *La Vicepresidenta trabajadora* no formuló ninguna observación.

⁵ Documentos [CC 80/4/1](#) y [CC 80/4/2](#).

82. *La Vicepresidenta empleadora* advirtió que las recomendaciones del auditor externo no deberían suponer una carga adicional para el personal del Departamento de Formación.

83. *El Grupo Gubernamental* no formuló ninguna observación.

84. *El Consejo* tomó nota de los dos documentos.

C. Plan para la auditoría de los Estados Financieros de 2017

85. *El representante del Auditor Externo, Sr. Martin*, presentó el plan ⁶. El objetivo del plan era expresar una opinión independiente y un grado de certeza razonable, así como realizar observaciones respecto de la eficacia de los procedimientos financieros, el sistema contable, los controles financieros internos y, en general, la administración y gestión del Centro. La auditoría se centraría en el cumplimiento por parte del Centro de los requisitos de las NICSP, teniendo en cuenta los requisitos relativos a la presentación, las valoraciones y estimaciones, los devengos y la divulgación.

86. *La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora* tomaron nota del documento.

87. *El portavoz del Grupo Gubernamental* recalcó la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas.

88. *La Vicepresidenta gubernamental* no formuló ninguna observación.

89. *El Consejo* tomó nota del documento.

D. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2016

E. Seguimiento a las recomendaciones del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2016

90. *El representante de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT (IAO), Sr. Watson*, presentó el informe de auditoría ⁷ para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2016.

91. *La Tesorera* presentó las medidas adoptadas por el Centro en seguimiento a esas recomendaciones ⁸. El Auditor Interno Jefe había publicado dos informes de auditoría. El primero estaba relacionado con el proceso de adquisiciones del Centro, en el que no se detectaron deficiencias importantes de control. Se habían realizado seis recomendaciones, de las cuales, a diciembre de 2016, dos se habían aplicado plenamente y otras cuatro estaban en curso de aplicación. En el momento de celebrarse la reunión del Consejo, se estaba elaborando un manual de adquisiciones y se programaría la formación con los miembros del Comité de Contratos y el personal. El segundo informe de auditoría se había centrado en los servicios de publicación del Centro. Se realizaron diez recomendaciones. A finales de

⁶ Documento [CC 80/4/3](#).

⁷ Documento [CC 80/4/4](#).

⁸ Documento [CC 80/4/5](#).

diciembre de 2016, el Centro había aplicado plenamente una recomendación y se estaba dedicando activamente a aplicar las demás.

92. *La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora* no formularon observaciones.

93. *El Grupo Gubernamental* no formuló ninguna observación.

94. *El Consejo tomó nota de los documentos.*

F. Enmiendas del Reglamento Financiero con respecto a las propuestas sobre la asignación del superávit al término de un ejercicio económico completo y delegación a la Mesa Directiva del Consejo de la facultad de aprobar dichas asignaciones

95. *La Tesorera* presentó el documento ⁹.

96. *La Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta gubernamental* no formularon observaciones.

97. *El Consejo aprobó el proyecto de decisión contenido en el párrafo 8 del documento CC 80/4/6.*

V. Cuestiones relativas a los recursos humanos (quinto punto del orden del día)

A. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

98. *El Jefe del Servicio de Recursos Humanos, Sr. Zefola*, presentó el documento ¹⁰ que contenía las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) para el año 2017 relativas a los sueldos básicos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. De ser aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, estas recomendaciones comenzarían a tener repercusiones financieras para el Centro a partir de enero de 2018. El documento también incluía las enmiendas al Estatuto del Personal que fue necesario introducir tras el examen amplio del conjunto integral de la remuneración de los funcionarios, con miras a armonizar los artículos relativos al subsidio de educación con las disposiciones correspondientes de la OIT, así como a raíz del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio, aprobado por el Consejo de Administración de la OIT.

99. En el documento figuraban además las enmiendas al Estatuto del Personal que daban efecto al Acuerdo de reconocimiento y procedimiento celebrado entre el Centro y su Sindicato del Personal en el año 2000, y se invitaba al Consejo a que tomase nota de las excepciones aprobadas por el Director al Estatuto del Personal. En el documento se informaba asimismo al Consejo sobre la celebración del Convenio colectivo relativo al personal con contratos de duración determinada y vinculados a actividades específicas de formación que conformaban

⁹ Documento [CC 80/4/6](#).

¹⁰ Documento [CC 80/5](#).

un programa coherente, que entró en vigor el 1.º de enero de 2017, fecha en la cual los 25 funcionarios afectados recibieron un contrato financiado con cargo al presupuesto de gastos variables.

100. *La Vicepresidenta trabajadora* consideró que, en aras de una mayor claridad y para facilitar la consulta del personal, sería útil incluir una nota al pie en la que se indicara que: «De conformidad con el Reglamento de la Caja, la edad normal de jubilación a partir del 1.º de enero de 2018 seguirá siendo los 60 años en el caso de los afiliados que ingresaron en la Caja antes del 1.º de enero de 1990, y 62 años en el caso de los afiliados que ingresaron o reingresaron en la Caja el 1.º de enero de 1990 o después de esa fecha».
101. *La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta gubernamental* no formularon observaciones.
102. *El representante del Gobierno del Japón* instó al Centro a que se asegurara de que el aumento de la edad de jubilación no afectase la posibilidad de contratar a funcionarios jóvenes.
103. *El Director de los Servicios de Recursos Humanos* señaló que la intención de la dirección del Centro era proporcionar información al personal, por medio de una circular, sobre la edad obligatoria de jubilación. En lo relativo a los ascensos relacionados con la hoja de servicio del personal con contratos financiados con cargo al presupuesto de gastos variables, la dirección confirmó que había sometido propuestas para el reconocimiento del desempeño anterior de los funcionarios sobre la base de las disposiciones vigentes en la OIT.
104. *El Consejo aprobó el proyecto de decisión que figuraba en el párrafo 13.*

VI. Cuestiones administrativas (sexto punto del orden del día)

105. *El Director Adjunto* presentó el documento ¹¹.
106. *La Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta gubernamental* no formularon observaciones.
107. *El Consejo tomó nota del documento.*

VII. Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores (séptimo punto del orden del día)

108. *La Vicepresidenta trabajadora* felicitó al personal de ACTRAV-Turín por su ardua labor y dedicación.
109. *La Vicepresidenta empleadora* reiteró la solicitud de su Grupo de contratar un funcionario adicional de la categoría profesional en el Programa de Actividades para los Empleadores durante el primer trimestre de 2018.

¹¹ Documento [CC 80/6](#).

110. *La Vicepresidenta gubernamental* no formuló ninguna observación.

111. *El Consejo tomó nota de los documentos* ¹².

VIII. Fecha y lugar de la próxima reunión (octavo punto del orden del día)

112. *El Presidente* propuso que la 81.^a reunión del Consejo del Centro se celebrara justo antes de la 334.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT, que tendría lugar en Ginebra del 25 de octubre al 8 de noviembre de 2018. Por consiguiente, la 81.^a reunión del Consejo se celebraría los días 25 y 26 de octubre de 2018.

113. *El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.*

IX. Otras cuestiones

A. Delegación de autoridad para finalizar el informe del Consejo

114. *El Presidente* informó a los miembros del Consejo de que el informe de la 80.^a reunión del Consejo se examinaría en el marco de la Sección Institucional de la 331.^a reunión del Consejo de Administración. Propuso que, para facilitar la elaboración y finalización del informe, el Consejo delegara la tarea de aprobar el proyecto de informe en su Mesa Directiva.

115. *El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.*

X. Clausura de la reunión

116. *El Presidente* agradeció a los participantes por sus contribuciones y declaró clausurada la 80.^a reunión del Consejo.

Turín, 30 de octubre de 2017

¹² Documentos [CC 80/7/a](#) y [CC 80/7/b](#).

Anexo I

80.^a reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT – Declaración conjunta de los trabajadores y los empleadores con respecto al Plan Estratégico para 2018-2021 y al Programa y Presupuesto para 2018-2019

A la luz de la importancia que tanto los empleadores como los trabajadores atribuyen a la labor del CIF-OIT, y habida cuenta de la función primordial que cumple el Plan Estratégico para que dicha labor siga siendo sostenible, pertinente y efectiva, presentamos una serie de cuestiones que son motivo de preocupación para nuestros Grupos. Además, quisiéramos que cada una de estas cuestiones sea abordada a través de una adenda, que la Mesa Directiva del Consejo deberá acordar y finalizar de aquí a diciembre de 2017. Será necesario realizar un seguimiento de la aplicación de la adenda hasta que se celebre la siguiente reunión del Consejo.

Las cuestiones que son motivo de preocupación para nuestros Grupos son las siguientes:

1. El principal objetivo del Centro es fortalecer la capacidad de los mandantes de la OIT con respecto al Programa de Trabajo Decente. Sin embargo, el enunciado de la visión presentado al comienzo del Plan Estratégico no otorga suficiente importancia a esta función fundamental del CIF. Quisiéramos que el enunciado de la visión fuera más audaz y positivo y que reconociera la importante función de los mandantes de la OIT. Además, quisiéramos que el enunciado de la visión destacara las diversas oportunidades, en lugar de los riesgos, que surgen de las numerosas iniciativas actuales y de las posibilidades que se abren en la esfera del futuro del trabajo.
2. Nuestros Grupos quisieran reiterar que tanto ACT/EMP como ACTRAV son la base de este Centro. Desempeñan un papel especial al proporcionar formación para los mandantes. En esa capacidad, deben contar con los recursos (financieros y humanos) necesarios para cumplir su mandato. Esto significa que deberían contar con personal suficiente y recursos financieros previsibles y sostenibles, en lugar de depender excesivamente en los superávits. Dado que desempeñan una función especial, no deberían considerarse como cualquier otro programa, sino como programas fundamentales.
3. En la actualidad, el Plan Estratégico carece de una base de referencia, de metas y de indicadores. Estos componentes deberían incluirse en la adenda a fin de permitir realizar un seguimiento y exámenes periódicos para introducir mejoras.
4. Los indicadores del Plan Estratégico relacionados con la participación de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos (los mandantes tripartitos) en los programas del Centro deberían definirse y desglosarse claramente según el tipo de actividades de formación. Quisiéramos asegurarnos de que haya un equilibrio suficiente entre los diferentes tipos de actividades de formación y de que se otorgue un papel importante al aprendizaje presencial. Además, es importante incluir las cifras de los años anteriores a fin de conocer la evolución de indicadores importantes, como el número de actividades y el número de participantes, entre otros.
5. A fin de garantizar el cumplimiento efectivo del principio del tripartismo en el Centro, se deberían planificar y aplicar medidas concretas para que ACT/EMP y ACTRAV participen en la concepción, la ejecución y la evaluación de los cursos destinados a los mandantes de la OIT.
6. Los Grupos son conscientes del gran esfuerzo realizado por la dirección para recaudar fondos y generar ingresos como, por ejemplo, a través de los participantes autofinanciados. Los

Grupos quisieran reiterar que los programas de ACTRAV y ACT/EMP se basan en programas de prestación de servicios orientados a las necesidades y la demanda, y no deberían tener fines comerciales. A los Grupos les preocupa además el lenguaje utilizado y el rumbo adoptado en algunos casos, como la participación de «clientes» y la certificación ISO, entre otros.

Anexo II

Declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal al Consejo del Centro (27 de octubre de 2016)

«Promover el trabajo decente y el respeto de las normas internacionales del trabajo»

Es esencial que el Sindicato del Personal participe en las discusiones con la dirección sobre la creación de nuevos puestos de duración anual o bianual y que esté presente en todo momento a lo largo de los procesos de negociación colectiva mediante consultas e intercambio de información. Aunque respeta las prerrogativas de la dirección, el Sindicato del Personal quiere, no obstante, que se inicie un proceso de toma de decisiones respecto a las necesidades de personal. También confía en que este proceso participativo tendrá un impacto positivo en el ambiente de trabajo del Centro.

El Comité del Sindicato del Personal debe participar en el proceso de toma de decisiones relativas a cualquier cuestión que afecte al personal, incluida la reorganización de los equipos, las reestructuraciones, la planificación de la sucesión, las circulares sobre las condiciones de trabajo, la publicación de vacantes, etc., de conformidad con los principios de negociación colectiva de la OIT.

A partir de las necesidades expresadas por la mayor parte del personal, los principales objetivos que propone el Comité del Sindicato del Personal son los siguientes:

- **Una política de contratos, que tenga en cuenta los nuevos contratos, la transformación de los contratos, la jubilación y la movilidad.**
 1. Los niveles ocupacionales deben ajustarse para que concuerden mejor con la carga de trabajo actual.
 2. El convenio colectivo firmado en 2016 debe aplicarse y ejecutarse plenamente mediante el reconocimiento de la antigüedad del personal con cargo al presupuesto variable. El pleno reconocimiento de los servicios prestados para fines de promoción personal es un aspecto esencial de la aplicación del acuerdo, teniendo en cuenta el hecho de que los 25 miembros del personal afectados trabajan en los mismos departamentos, realizan las mismas tareas y tienen las mismas calificaciones que sus colegas. No es aceptable que el Acuerdo sobre el personal con contratos vinculados a proyectos firmado el año pasado justo antes de la reunión del Consejo todavía no se haya aplicado plenamente. El principal problema es que, un año después, la dirección todavía no ha reconocido la antigüedad del personal que ha estado trabajando durante varios años con contratos vinculados a proyectos; se sigue discriminando a estos miembros del personal, puesto que no pueden acceder al procedimiento que permite la promoción personal después de trece años de trabajo en el mismo grado.
 3. Deben ofrecerse nuevos puestos de personal con cargo al presupuesto ordinario e, inicialmente, sólo publicitarse internamente, para así dar oportunidades profesionales al personal que ya está trabajando. Los puestos con cargo al presupuesto variable deberían ser la excepción, no la norma.
 4. Por otra parte, deberíamos restablecer el nivel de empleo que tenía el Centro en 2010, mediante la contratación de 40 nuevos miembros del personal, centrándonos en un programa de empleo juvenil para jóvenes investigadores y formadores, y revertir de ese modo la tendencia a reducir el personal con cargo al presupuesto ordinario, mediante un proceso gradual de absorción del personal con cargo al

presupuesto variable por el presupuesto ordinario, así como ofreciendo contratos de empleo regulares a todos los falsos consultores. Esta política no sólo es financieramente responsable, sino que además sería una inversión clara que garantizaría el desarrollo y la sostenibilidad futuros del CIF-OIT.

5. Debería aumentarse la proporción de contratos sin límite de tiempo (ejercicio de titularización — transformación de contratos de duración determinada en contratos sin límite de tiempo).
6. Los contratos de corta duración no deben utilizarse nunca como sustitutos de los contratos de duración determinada para los puestos con cargo al presupuesto ordinario. Al mismo tiempo, no podemos aceptar la práctica de tener trabajadores entre contratos «en el congelador» durante seis meses por la falta de voluntad del Centro de ofrecerles contratos de duración determinada.
7. Debería haber un seguimiento de la «Disminución del ajuste por lugar de destino y el subsidio personal de transición». El Centro debería aplicar, de conformidad con el Comité del Sindicato del Personal, la mitigación consiguiente a la decisión de la CAPI. Además, debería acordarse y aplicarse una solución o una mitigación de la situación de congelación salarial que sufre el personal de categoría G desde hace muchos años, a fin de evitar cualquier forma de discriminación entre el personal.

■ **Motivación del personal e identificación del mismo con el Centro.**

Debe prestarse especial atención al bienestar del personal, lo que incluye los ámbitos del equilibrio entre la vida laboral y personal, los derechos de maternidad y paternidad, las oportunidades profesionales, la movilidad, el teletrabajo, las horas extraordinarias, etc. Debería considerarse al personal de Turín como candidatos internos para los puestos de la OIT. A menudo hablamos de integración y, en este momento, necesitamos resolver esta paradójica situación lo antes posible, tal y como nos dijo el DG el pasado mes de febrero en Ginebra.

■ **Mayor rendición de cuentas respecto a las cuestiones de diversidad y género en el Centro.**

El Centro debe tener un plan de acción sobre género y diversidad con objetivos y presupuestos.

■ **Mejora de la organización del trabajo y las condiciones de trabajo.**

■ **Nueva política de pasantías de la OIT.**

Los pasantes son un activo importante para el Centro. Aportan las más recientes experiencias de investigación y pensamiento en sus ámbitos de estudio académico. También tienen el potencial de difundir los conocimientos que adquieran, así como su comprensión de los principios de la OIT, en sus futuras carreras profesionales. Los pasantes no son sustitutos de miembros del personal ausentes, ni pueden en ningún caso ser tratados como personal adicional.

■ **Promover la mejora de los servicios externos, así como la renovación y el mantenimiento de las instalaciones e infraestructuras del Centro.**

Puede que recuerden que el año pasado el Consejo recomendó una evaluación independiente de la rentabilidad de la Unidad de Diseño Multimedia y Producción. Las recomendaciones formuladas por el consultor que realizó el análisis de los costos y beneficios de estas actividades, que se mencionan en el documento CC 80/4/5, no se han aplicado y, en consecuencia, tal y como predijo el consultor, el Centro sufrirá una pérdida financiera y de reputación. El Sindicato del Personal se opone a la decisión contenida en el párrafo 76 del documento CC 80/2/2 de cerrar los servicios internos de impresión que generaban una gran parte de los ingresos de las publicaciones, cinco años antes de la depreciación de la moderna impresora offset a todo color. Esta inoportuna decisión privará

al Centro, a la OIT y a otros socios de las Naciones Unidas de un excelente apoyo para la producción de material de formación, información y promoción que era una de las bases para el desarrollo de la autosostenibilidad del Centro. Debe quedar claro que el Sindicato del Personal no aceptará ninguna consecuencia negativa para el personal que se derive de las decisiones equivocadas de la dirección.

Un tema importante para el Sindicato del Personal es la preocupación por la externalización que está llevando a cabo la gestión del Centro. A lo largo de 2017 ha habido graves problemas con los proveedores. Recomendaríamos que se tuviera un gran cuidado con los procedimientos de licitación y su seguimiento para evitar los efectos negativos en las condiciones de trabajo de los empleados de las empresas externas presentes en el campus.

El proceso de contratación debe ser transparente y público, como en todos los organismos de las Naciones Unidas. Recomendamos la revisión de los procedimientos de licitación del Centro y la inclusión en los mismos de unos indicadores sobre los derechos laborales y sociales, así como la participación de un representante del sindicato del personal en estos procedimientos.

Unas prácticas de contratación deficientes también tienen efectos negativos sobre las condiciones de trabajo de los empleados de las empresas externas presentes en el campus: algunos de ellos han sido privados de sus derechos sindicales, otros trabajan durante meses sin recibir su salario, otros descubren que sus cotizaciones para la pensión no han sido pagadas. Esto no puede tolerarse, especialmente en un Centro en el que enseñamos y predicamos respeto por los derechos de los trabajadores. Estas prácticas están poniendo en peligro la reputación de la OIT y del Centro.